

BAB II

KAJIAN TEORITIS

PELATIHAN KETERAMPILAN USAHA TERPADU BAGI PETANI
SEBAGAI UPAYA ALIH KOMODITAS

A. Konsep Dasar Pelatihan

1. Pengertian dan Manfaat Pelatihan

1.1 Pengertian Pelatihan

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumberdaya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumberdaya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi. Moekijat (1993:3) juga menyatakan bahwa “pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori”. Pernyataan ini didukung Yoder (1962:368) yang mendefinisikan kalau kegiatan pelatihan sebagai upaya mendidik dalam arti sempit, terutama dilakukan dengan cara instruksi, berlatih, dan sikap disiplin.

Antara pendidikan dengan pelatihan sulit untuk menarik batasan yang tegas, karena baik pendidikan umum maupun pelatihan merupakan suatu proses kegiatan pembelajaran yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari sumber kepada penerima. Walaupun demikian perbedaan keduanya akan terlihat dari tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan tersebut. Pendidikan umum (formal) menurut Halim dan Ali (1993:3) selalu berkaitan dengan mata pelajaran secara konsep dan sifatnya teoritis dan merupakan pengembangan sikap dan falsafah pribadi seseorang. Bila pelatihan lebih menitik beratkan pada kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja dalam menjalankan tugas, maka pendidikan lebih menitik beratkan pada pengembangan pengetahuan dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan. Pada bagian lain dijelaskannya bahwa pelatihan lebih dikaitkan dengan kekhususan mengajar, fakta pandangan yang terbatas kepada keterampilan yang bersifat motorik dan mekanistik.

Dalam suatu organisasi, lembaga atau perusahaan, pelatihan dianggap sebagai suatu terapi yang dapat memecahkan permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dan produktifitas organisasi, lembaga atau perusahaan. Pelatihan dikatakan sebagai terapi, karena melalui kegiatan pelatihan para karyawan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap produktivitas organisasi. Dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan sebagai hasil

pelatihan maka karyawan akan semakin matang dalam menghadapi semua perubahan dan perkembangan yang dihadapi organisasi.

Dalam pengembangan masyarakat, pelatihan diberikan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dari warga masyarakat dalam menghadapi tuntutan maupun perubahan lingkungan sekitarnya. Pemberian pelatihan bagi masyarakat bertujuan untuk memberdayakan, sehingga warga masyarakat menjadi berdaya dan dapat berpartisipasi aktif pada proses perubahan. Pelatihan dapat membantu orang atau masyarakat untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan kemampuan yang telah dimiliki. Dengan pelatihan juga dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan-kebiasaan bekerja masyarakat, perubahan sikap terhadap pekerjaan, serta dalam informasi dan pengetahuan yang mereka terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. Kegiatan pelatihan dapat terjadi apabila seseorang atau masyarakat menyadari perlunya mengembangkan potensi dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan maupun kepuasan hidupnya, oleh sebab itu diperlukan kegiatan pemberdayaan

Pemberdayaan dapat dimaknai sebagai upaya melepaskan belenggu kemiskinan melalui pertumbuhan ekonomi dan keterbelakangan melalui pendidikan. Kegiatan pemberdayaan yang dilakukan melalui pelatihan bertujuan untuk memperkuat posisi seseorang melalui penumbuhan kesadaran dan kemampuan individu yang bersangkutan, mengidentifikasi persoalan yang dihadapi dan memikirkan langkah-langkah mengatasinya. Inti dari kegiatan pemberdayaan adalah motivasi untuk memahami kondisi

dan situasi kerja sehari-hari serta menumbuhkan kemampuan dan keberanian mereka untuk bersikap kritis terhadap kondisi yang mereka hadapi, sehingga kuncinya adalah membangun partisipasi. Pernyataan ini sejalan dengan ungkapan Kindervatter (1979: 62), yang mengemukakan : *“People gaining an understanding of and control over social, economic, and/or political forces in order to improve their standing in society”*. Bahwa pemberdayaan adalah dicapainya kemampuan seseorang untuk memahami dan mengontrol kekuatan-kekuatan sosial, ekonomi dan atau politik yang mungkin diperankannya sehingga dapat memperbaiki kedudukannya (*status*) dan peranannya (*role*) dalam masyarakat.

Lebih lanjut untuk mengetahui penjelasan mengenai pelatihan, berikut ini diuraikan beberapa batasan atau pengertian pelatihan yang dikemukakan para ahli. Kenneth Robinson (1981), dalam Sudirman (2001:20) mengemukakan bahwa : *“ Training, Therefore we are seeking by any instructional or experiential means to develop a person behavior patterns in the areas of knowledge, skill or attitude in order to achieve a desired, standar”*. Dengan demikian pelatihan merupakan instruksional atau experensial untuk mengembangkan pola-pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang diharapkan.

Gardner (1981), dalam Sudirman (2001:21) menjelaskan bahwa *“ Training can be defined broadly is the techniques and arrangement aimed at fostering and experiencing learning. The focus in on learning”*. Gardner

mengemukakan, bahwa pelatihan itu lebih difokuskan pada kegiatan pembelajaran. Mc. Gahee, dalam buku “ *The Complete book of Training*”, dalam Sudirman (2001:21) menjelaskan bahwa;“pelatihan adalah prosedur formal yang difasilitasi dengan pembelajaran guna terciptanya perubahan tingkah laku yang berkaitan dengan peningkatan tujuan perusahaan atau organisasi”. Pada bagian lain dari buku tersebut mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Michael J. Jacius (1968:296), mengemukakan “istilah pelatihan menunjukkan suatu proses peningkatan sikap, kemampuan, dan kecakapan dari para pekerja untuk menyelenggarakan pekerjaan secara khusus”. Ungkapan ini menunjukkan kalau kegiatan pelatihan merupakan proses membantu peserta belajar untuk memperoleh keefektifan dalam melakukan pekerjaan mereka baik pada saat sekarang maupun masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan pikiran dan tindakan-tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap-sikap. Kegiatan pelatihan juga dilakukan dalam upaya memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari dan mengantisipasi kemungkinan permasalahan yang terjadi dimasa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan pandangan Soenanto dalam Moekijat (1993:4) bahwa ‘pelatihan adalah kegiatan belajar untuk mengubah rencana orang dalam melakukan pekerjaan. Penyelenggaraan pelatihan yang baik dan optimal akan meningkatkan kemampuan peserta pelatihan untuk mengatasi

masalah yang dihadapi dalam menjalankan tugas serta dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.’

Alex S. Nitisemito (1982:86) mengungkapkan tentang tujuan pelatihan sebagai usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan pengetahuan, sesuai dari keinginan individu, masyarakat, maupun lembaga yang bersangkutan. Dengan demikian pelatihan dimaksudkan dalam pengertian yang lebih luas, dan tidak terbatas semata-mata hanya untuk mengembangkan keterampilan dan bimbingan saja. Pelatihan diberikan dengan harapan warga masyarakat dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masyarakat yang telah mengikuti pelatihan dengan baik biasanya akan memberikan hasil pekerjaan lebih banyak dan baik pula dari pada masyarakat yang tidak mengikuti pelatihan.

Sedangkan Syamsuri Arman (1979:76) menjelaskan tentang begitu pentingnya suatu pelatihan baik bagi perusahaan maupun masyarakat dengan didasari berbagai alasan seperti :

- a. Pengeluaran biaya pelatihan yang sistematis jauh lebih kecil bila dibandingkan dengan pengeluaran yang disebabkan dari beberapa kekeliruan dan kelambatan yang disebabkan dari hasil coba-coba dalam mencari pemecahan masalah dalam pekerjaannya sendiri.
- b. Seseorang atau masyarakat yang telah dibina dalam suatu program pelatihan biasanya lebih menyenangi pekerjaannya dan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan menjadi kecil.

- c. Adanya jenis-jenis pekerjaan tertentu yang sangat memerlukan program pelatihan, karena tanpa pelatihan pekerjaan tersebut tidak akan mencapai sasaran dengan tepat.

Dengan demikian, kegiatan pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan, keahlian/ keterampilan (*skill*), pengalaman, dan sikap peserta pelatihan tentang bagaimana melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Henry Simamora (1995:287) yang menjelaskan bahwa “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu atau kelompok dalam menjalankan tugas tertentu.”

Pengertian pelatihan antara satu rumusan dengan rumusan lain pada umumnya tidak bertentangan, melainkan memiliki ciri atau unsur yang sama. Dalam suatu pelatihan memiliki beberapa ciri, yaitu: (a) direncanakan dengan sengaja, (b) adanya tujuan yang hendak dicapai, (c) ada peserta (kelompok sasaran) dan pelatihan, (d) ada kegiatan pembelajaran secara praktis, (e) isi belajar dan berlatih menekankan pada keahlian atau keterampilan suatu pekerjaan tertentu, (f) dilaksanakan dalam waktu relatif singkat, dan (g) ada tempat belajar dan berlatih.

Berdasarkan beberapa ungkapan tentang pengertian dan tujuan pelatihan serta ciri-ciri yang digambarkan dalam suatu pelatihan tersebut, maka pelatihan dapat diartikan sebagai suatu upaya melalui proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, dan sikap seseorang atau sekelompok orang dalam suatu tugas pekerjaan tertentu dan dilaksanakan dalam waktu relatif singkat pada tempat tertentu.

1.2. Manfaat Pelatihan

Selain pengertian dan tujuan sebagaimana dikemukakan di atas pelatihan juga memiliki sejumlah manfaat, seperti yang dikemukakan oleh Robinson dalam Marjuki (1992:28) bagi sebuah organisasi pelatihan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi. Perbaikan-perbaikan itu dapat dilaksanakan dengan berbagai cara. Pelatihan yang efektif dapat menghasilkan pengetahuan dalam pekerjaan/tugas, pengetahuan tentang struktur dan tujuan organisasi, tujuan-tujuan bagian-bagian tugas masing-masing karyawan dan sasarannya tentang sistem dan prosedur, dan lain-lain.
- b. Keterampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan.
- c. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan, sering kali juga sikap-sikap yang tidak produktif timbul dari salah pengertian yang disebabkan oleh informasi yang membingungkan.
- d. Bahwa pelatihan dapat memperbaiki standar keselamatan kerja.

Senada dengan pernyataan di atas Siagian (1985: 183-185) mengemukakan 10 manfaat yang dapat dipetik oleh pegawai atau karyawan dari kegiatan pelatihan sebagai berikut:

- a. Membantu pegawai membuat keputusan yang lebih baik,
- b. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya,
- c. Terjadinya interaksi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional,
- d. Timbulnya dorongan dalam diri pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya,
- e. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi; stres, frustrasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri sendiri
- f. Tersedianya informasi berbagai program yang dapat dimanfaatkan para pegawai dalam rangka pertumbuhan secara teknikal dan intelektual.
- g. Meningkatkan kepuasan kerja
- h. Semakin besar pengakuan atas kemampuan seseorang
- i. Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri
- j. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

Sedangkan bagi kelompok masyarakat kegiatan pelatihan yang diberikan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya:

- a. Membantu masyarakat mempercepat pemenuhan kebutuhan sebagai upaya memperbaiki tarap hidup
- b. Memperbaiki sikap-sikap agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan serta dapat membuat keputusan dengan baik dan benar.
- c. Meningkatkan motivasi untuk belajar, dan senantiasa agar bersedia untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya
- d. Menumbuhkan rasa percaya diri dan solidaritas yang tinggi diantara sesama masyarakat.

Dari beberapa uraian diatas jelas bahwa pelatihan merupakan sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja baik karyawan organisasi maupun masyarakat yang dipandang kurang efektif

sebelumnya. Dengan pelatihan akan mampu mengurangi adanya dampak negatif yang disebabkan kurangnya pengetahuan, kurangnya kepercayaan diri atau pengalaman yang terbatas dari anggota atau kelompok tertentu.

Dalam pengembangan sumberdaya manusia, jelas pelatihan mutlak diperlukan. Kemutlakan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat diambil dari padanya, baik bagi organisasi, karyawan, individu maupun masyarakat. Manfaat juga akan dirasakan bagi penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi baik dalam kelompok kerja maupun antara peserta dalam kelompok yang semuanya bermuara pada peningkatan produktifitas. Dengan peningkatan dan berkembangnya kemampuan masyarakat, diharapkan akan dapat memenuhi kepuasan dalam hidupnya.

2. Pendekatan dan Asas Umum Kegiatan Pelatihan

2.1. Pendekatan pelatihan

Paul G. Friedman dan Elaine A. Yarbrough dalam buku "*Training strategies*" mengungkapkan bahwa: dalam pelaksanaan pelatihan dapat ditelusuri dari dimensi langkah-langkahnya, pelatih dan metodenya. Proses pelatihan secara umum dilakukan melalui dua pendekatan yaitu; pendekatan menerima (*receptive*) yang digunakan sebagai fase diagnostik atau lebih dikenal dengan sebutan pendekatan "*bottom-up*", dan pendekatan instruksi (*directive*) yang digunakan sebagai fase instruksional atau disebut dengan pendekatan "*top-down*", Kedua pendekatan ini mempunyai kepentingan yang sama sesuai dengan fungsinya, serta digunakan untuk saling

melengkapi walaupun dalam situasi yang berbeda. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Paul G.Friedman, et al. (1985:2), yaitu; “*although the adaptive and directive approaches may appear contradictory, both can be effective when used appropriately. In fact, both are necessary*”.

Dua hal yang perlu diperhatikan dalam menyeimbangkan kedua pendekatan tersebut dalam suatu pelatihan, yaitu dengan mengetahui situasi penggunaan masing-masing pendekatan dan mengetahui bagaimana mengimplementasikannya. Pada tahap pertama dalam setiap tugas pelatihan adalah diagnosis situasi dengan mencoba merespon pernyataan-pernyataan tentang status quo (keadaan sekarang), perbedaan antara perilaku seseorang dan perilaku yang diharapkan terjadi pada peserta pelatihan, tujuan-tujuan pelatihan yang bersifat realistik, dan metode yang dipergunakan untuk mencapai tujuan instruksional. Tahapan berikutnya adalah implementasi dengan menggunakan pendekatan direktif, yang dalam hal ini program pelatihan diwujudkan dalam praktek. Sekuensi *receptive* dan *directive* merupakan suatu siklus dan dapat berulang dalam suatu program pelatihan.

Halim dan Ali (1993:20) mengemukakan adanya tiga pendekatan dalam menyelenggarakan pelatihan, yaitu pendekatan (a) tradisional, (b) eksperiensial, dan (c) berbasis kinerja. Menurut mereka, dalam “pendekatan tradisional” staf pelatihan merancang tujuan, konten, teknik pengajaran, penugasan, rencana pembelajaran, motivasi, tes dan evaluasi. Fokus model pelatihan ini adalah intervensi yang dilakukan staf pelatihan. Dalam “pendekatan eksperiensial”, pelatih memadukan pengalaman sehingga

warga belajar menjadi lebih aktif dan mempengaruhi proses pelatihan. Model pelatihan ini menekankan pada situasi nyata atau simulasi. Tujuan pelatihannya ditetapkan bersama oleh pelatih dan warga belajar. Pelatih menjalankan peran sebagai fasilitator, katalis, atau nara sumber, sedangkan dalam “pendekatan berbasis kinerja”, tujuan diukur berdasarkan pencapaian tingkat kemahiran tertentu dengan menekankan pada penguasaan keterampilan yang bisa diamati.

Masyarakat sebagai peserta pelatihan adalah tergolong orang dewasa, oleh sebab itu prinsip-prinsip yang diterapkan dalam proses pelatihannya harus mengacu kepada prinsip pembelajaran orang dewasa. Dalam pembelajaran orang dewasa (*andragogy*) Knowles (1980:41) menjelaskan tentang konsep andragogi dengan “*the art and science of helping adults learn*”, yaitu seni dan ilmu dalam membantu orang dewasa belajar. Proses pembelajaran orang dewasa pada dasarnya menggunakan beberapa asumsi:

- a. Orang dewasa telah memiliki konsep diri, dan tidak mudah untuk menerima konsep yang datang dari luar dirinya, sehingga dalam proses pelatihannya perlu memperhatikan ; (1) iklim belajarnya perlu diciptakan sesuai dengan keadaan orang dewasa, (2) warga belajar perlu dilibatkan dalam mendiagnosis kebutuhan belajarnya, (3) warga belajar perlu dilibatkan dalam proses perencanaan belajarnya, (4) proses belajarnya merupakan tanggung jawab bersama antara sumber belajar dengan warga belajar, dan (5) evaluasi pembelajarannya ditekankan pada evaluasi diri sendiri.

- b. Orang dewasa telah memiliki pengalaman, dan berbeda-beda sehingga;
(1) proses pembelajarannya lebih ditekankan pada teknik yang sifatnya menyadap pengalaman mereka, (2) proses pembelajarannya lebih ditekankan pada aplikasi praktis.
- c. Orang dewasa memiliki masa kesiapan belajar seiring dengan adanya peran sosial yang mereka tampilkan. Peran ini akan berubah sejalan dengan perubahan usianya sehingga dalam proses pembelajarannya; (1) urutan program belajar perlu disusun berdasarkan urutan logik mata pelajaran, dan (2) dengan adanya konsep mengenai tugas-tugas perkembangan pada orang dewasa akan memberikan petunjuk dalam belajar secara kelompok.
- d. Orang dewasa memiliki perspektif waktu dan orientasi belajar, sehingga cenderung memiliki perspektif untuk secepatnya untuk mengaplikasikan apa yang mereka pelajari. Sehingga dalam proses pembelajarannya; (1) sumber belajar berperan sebagai pemberi bantuan kepada warga belajar, dan (2) kurikulum tidak berorientasi pada mata pelajaran ,tetapi berorientasi pada masalah. (Knowles, 1980:45-54)

Ciri-ciri tersebut menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran yang tepat digunakan dalam pelatihan adalah pendekatan yang bobot dukungannya terhadap kegiatan pembelajaran partisipatif sangat tinggi, yakni pendekatan yang mengikutsertakan warga belajar semaksimal mungkin dalam proses pelatihan.

Dari beberapa pendekatan yang ada, penyelenggaraan pelatihan ini lebih mengedepankan untuk menggunakan pendekatan partisipatif, walaupun ada beberapa uraian yang memiliki kesamaan dengan pendekatan yang lain. Dengan pendekatan partisipatif, pendekatan lain juga akan lebih mudah untuk diadaptasikan, karena dengan pendekatan partisipatif masyarakat sebagai peserta pelatihan tidak akan merasa tersinggung atau dipaksa bila diperintah dan akan dengan senang hati untuk menerima. Pendekatan ini akan lebih efektif karena sebagaimana diungkapkan sebelumnya bahwa yang menjadi sasaran utamanya adalah masyarakat orang dewasa yang pada umumnya sudah banyak memiliki pengalaman. Di samping itu melalui pendekatan partisipatif masyarakat sebagai peserta pelatihan akan ikut berperan lebih banyak dan luas, baik dari sejak dilakukannya identifikasi kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan dan sampai kepada menilai hasil kegiatan pelatihan. Secara khusus pendekatan ini digunakan untuk melibatkan peserta pelatihan agar dapat berpartisipasi aktif dalam proses pelatihan dan dalam menjalankan usaha.

Pengadaptasian dari beberapa pendekatan yang diungkapkan Paul G. Friedman dan Elaine A. Yarbrough kedalam pendekatan partisipatif seperti pada pendekatan *receptive (Bottom-up)* dilakukannya lebih menekankan pada partisipasi masyarakat dalam menggali sumber-sumber atau potensi baik dari sisi SDM atau SDA yang ada dan yang mungkin dapat dikembangkan, sedangkan pada pendekatan *directive (top-down)* merupakan kegiatan atau partisipasi masyarakat dalam memanfaatkan SDM

atau SDA sebagai bukti peran sertanya dalam mensukseskan pelaksanaan program pelatihan yang diberikan penyelenggara maupun dalam bentuk kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Kegiatan lain yang hampir sama dalam bentuk partisipasi juga dari pendekatan yang dikemukakan oleh Halim dan Ali seperti; dalam pendekatan tradisional pelatih memberikan tugas memotivasi dan melakukan evaluasi kepada peserta. Pada pendekatan eksperiensial pelatih juga tidak lupa memperhatikan dan berusaha memadukan pengalaman yang telah dimiliki peserta sebelumnya. Sedangkan pada pendekatan berbasis kinerja tujuan pelatihannya diukur dengan melihat partisipasi peserta selama mengikuti pelatihan terutama dalam pencapaian tingkat penguasaan keterampilan yang telah dipelajari.

Penggunaan pendekatan partisipatif ini dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Secara langsung biasanya dilaksanakan dalam kelompok kecil atau dengan tatap muka, dan ini akan terasa lebih efektif karena akan terjadi hubungan keakraban diantara peserta. Secara tidak langsung biasanya dilakukan dalam kelompok yang lebih besar yang tidak memungkinkan bagi setiap peserta untuk bertatap muka langsung. (Sudjana, 1992:266). Dengan demikian dalam pelatihan ini pelaksanaan pendekatannya didekati dengan pendekatan partisipatif yang dilakukan secara langsung, karena jumlah pesertanya yang relatif kecil.

2.2. Asas-asas umum pelatihan

Dalam melakukan pembinaan terhadap masyarakat sebagai calon tenaga kerja terlebih dahulu harus ditetapkan sasaran yang ingin dicapai, dengan demikian potensi yang telah dimiliki masyarakat sebagai calon peserta pelatihan tersebut akan dapat dikembangkan dan ditingkatkan secara maksimal. Di samping itu, kegiatan pelatihan yang akan diberikan kepada peserta harus mengikuti asas-asas umum pelatihan. Hal ini dimaksudkan agar tujuan pelatihan tersebut dapat tercapai dengan baik. Sebagaimana ungkapan Dale Yoder (1962:235) yang mengemukakan asas-asas umum pelatihan sebagai berikut: *(a) Individual differences; (b) Relation to job analysis; (c) Motivation; (d) Active participation; (e) Selection of trainers; (g) Trainer's training; (h) Training methods; and (i) Principles of learning.*

Dalam merencanakan dan melaksanakan suatu pelatihan, harus selalu diingat akan adanya perbedaan-perbedaan perseorangan peserta pelatihan baik dalam latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun motivasi. Nasution. S. (1986:25) mengemukakan bahwa mengajar tidak mungkin tanpa mengenal peserta didik, oleh karena itu dalam pelatihan perbedaan dari para peserta pelatihan harus mendapatkan perhatian baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pelatihan, sehingga pelatihan tersebut benar-benar dapat memberikan manfaat yang optimal.

Asas yang juga penting adalah sikap dan penampilan pelatih, karena sikap dan penampilan pelatih turut menentukan keberhasilan suatu pelatihan. Alex S. Nitisemito (1982:105) mengemukakan peranan pelatih sangat

menentukan berhasil tidaknya pelatihan tersebut. Zaenudin Arif (1981:54-55) mengemukakan bahwa “peran utama pelatih adalah memperlancar atau memberikan kemudahan agar setiap peserta pelatihan merupakan sumber yang efektif bagi yang lain”. Di samping memiliki pengetahuan dan skill yang memadai, seorang pelatih juga harus memiliki ciri-ciri pribadi yang penting bagi keberhasilan pekerjaannya, yaitu: (a) memiliki konsep diri yang sehat dan terintegrasi dengan baik; (b) memiliki kemampuan empati; (c) mempunyai sikap terhadap keanggotaan kelompok; (d) kemauan dan kemampuan untuk mengambil resiko pribadi; dan (e) mampu mengatasi tekanan emosional yang erat hubungannya dengan kemampuan menghadapi resiko-resiko.

Dengan demikian peran pelatih adalah sebagai fasilitator. Menurut Bonnie J. Cain dan John P. Comings (1977:8-10) menyatakan bahwa tujuan seorang fasilitator adalah: (1) memaksimalkan partisipasi peserta pelatihan; (2) membantu peserta pelatihan melihat seluruh masalahnya dalam proses pengambilan suatu keputusan; dan (3) memberikan keahlian teknis yang dibutuhkan peserta pelatihan dalam memproduksi bahan ajar.

Tri Susilawati (1989:6) mengungkapkan, untuk menjadi pelatih yang baik, maka seseorang diharuskan:

- a. Mengetahui alasan mengapa ide-ide baru yang diterapkan dapat berhasil dan bila mungkin kita dapat menjelaskan kepada orang lain.
- b. Terampil/dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan peserta (apabila kita tidak tahu menjawabnya, katakan saja tidak tahu).
- c. Dapat memotivasi peserta melalui praktek lapangan dan sarana belajar.

Dari beberapa asas pelatihan, yang sangat penting adalah metode pelatihan. Metode adalah setiap kegiatan yang ditetapkan oleh sumber belajar untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan (Sudjana, 1993:10). Dengan demikian metode pelatihan harus cocok dengan jenis pelatihan yang diberikan. Meskipun tidak ada suatu metode yang paling tepat dalam usaha pelatihan, tetapi dapat dicarikan beberapa alternatif metode mengajar yang dapat dipilih. Di dalam memilih metode pelatihan yang tepat, perlu mempertimbangkan beberapa hal. Winarno Surakhmad (1986:76) dan Imansjah Alipandie (1984:72-73) mengemukakan bahwa pemilihan metode pembelajarannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: (1) tujuan belajar; (2) peserta didik; (3) situasi; (4) fasilitas; dan (5) pribadi pendidik. Sementara itu Tri Susilowati dan Ibrahim Yunus (1988:23) serta Sudjana (1993:29-35) menegaskan bahwa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memilih metode pembelajaran adalah: (1) manusia, yang meliputi sumber belajar dan warga belajar, serta masyarakat sekitar; (2) tujuan belajar; (3) bahan; dan (4) waktu dan fasilitas.

Berkaitan dengan metode pembelajaran, bahwa ; alat bantu/peraga pembelajaran juga penting dalam pelatihan, karena : (1) dapat melenyapkan salah tafsir; (2) pembelajaran yang diberikan akan lebih mudah, cepat, dan jelas ditangkap; (3) menegaskan, dan memberikan dorongan kuat untuk menerapkan apa yang dianjurkan. Alat atau fasilitas dan sarana berhubungan dengan tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan, sedangkan alat bantu berhubungan dengan penyampaian pelajaran. (Depdikbud, 1983:122).

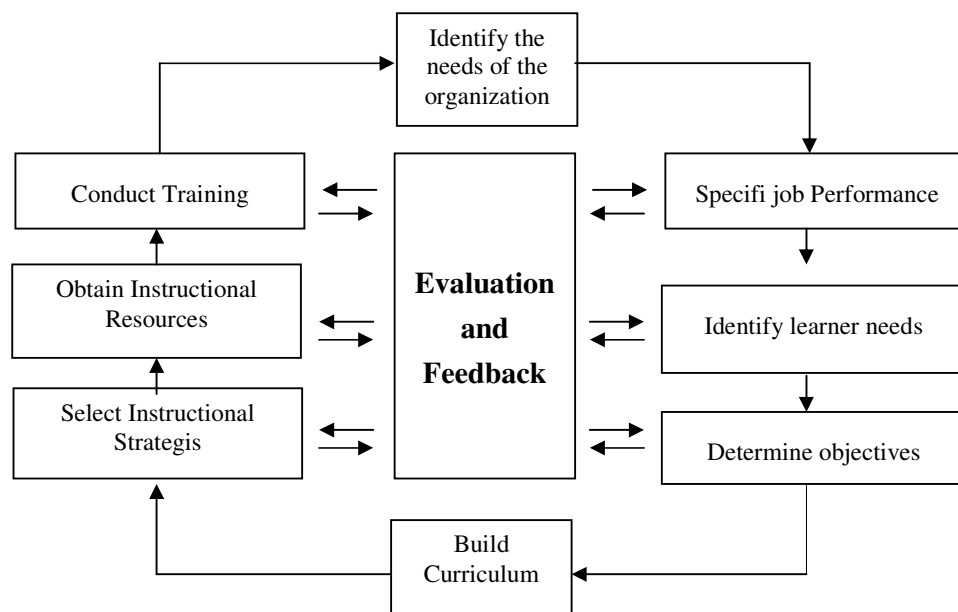
3. Model-Model Pelatihan.

Penyelenggaraan pelatihan pada umumnya lebih banyak digunakan oleh lembaga-lembaga atau organisasi baik pemerintah maupun swasta, dan juga perusahaan, dengan menggunakan model-model yang berbeda. Model-model pelatihan yang ditampilkan tersebut, kesemuanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM sebagai tenaga kerja, yang akhirnya dapat meningkatkan produksi. Pelaksanaan pelatihan juga dapat saja dilakukan di masyarakat, yang juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari warga masyarakat seperti pengetahuan atau bidang keterampilan tertentu.

Para pakar pelatihan biasanya melaksanakan pelatihan dengan menggunakan langkah-langkah atau siklus tersendiri berdasarkan dari model yang mereka kembangkan. Diantara model-model pelatihan yang ada para pakar mengembangkannya bermacam-macam, ada yang menggambarkan hanya melalui siklus yang sederhana, dan ada juga yang digambarkan secara detail. Walaupun demikian dari beberapa model yang dikembangkan ditemukan adanya langkah-langkah atau tahapan yang memiliki kesamaan, seperti pada pelaksanaan pelatihan umumnya. Kesamaan itu seperti sama-sama diawali dengan melakukan identifikasi, dengan tujuan untuk menemukan dan mengkaji kebutuhan yang akan diberi pelatihan, serta diakhiri dengan pelaksanaan evaluasi.

Dari model-model pelatihan yang ada, dapat dilihat diantaranya sebagaimana di ungkapkan Nedler (1982:12), yang dikenal dengan *The Critical Events model (CEM)* atau disebut dengan model terbuka yang langkah-

langkahnya terlihat lebih detail dan spesifik. Pada model ini tidak semua variabel bisa diidentifikasi atau ditetapkan pada saat dilakukan perancangan program pelatihannya, namun pada setiap langkahnya selalu di evaluasi dan sebagai balikan. Siklus pelatihan pada *CEM* dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Model Critical Event

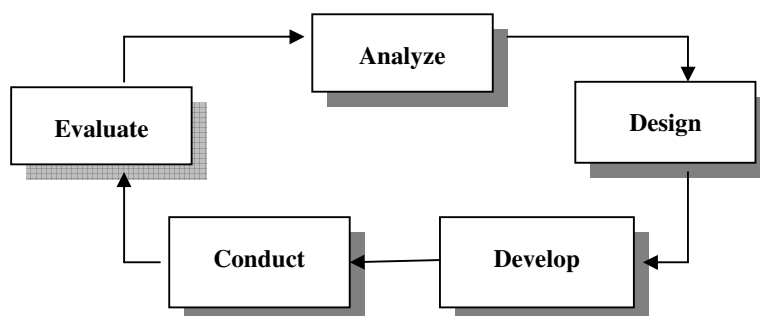
Sumber : Nedler (1982:12)

Model yang dikembangkan Nedler ini dimulai dari: 1) menentukan kebutuhan organisasi, 2) menentukan spesifikasi pelaksanaan tugas, 3) menentukan kebutuhan pembelajar, 4) merumuskan tujuan, 5) menentukan kurikulum, 6) memilih strategi pembelajaran, 7) mendapatkan sumber belajar, dan 8) melaksanakan pelatihan, dan selanjutnya kembali lagi ke menentukan kebutuhan. Perputaran ini bertujuan untuk melihat keunggulan dan kelemahan

dari pelatihan yang telah dilaksanakan, apakah masih perlu diadakan perbaikan atau memang sudah sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Sedangkan Goad, (1982:11) menggambarkan model pelatihan melalui beberapa tahapan yang siklus pelatihannya terdiri dari: 1) Analisis kebutuhan pelatihan (*analyze to determine training requirements*), 2) Desain pendekatan pelatihan (*design the training approach*), 3) Pengembangan materi pelatihan (*develop the training materials*), 4) Pelaksanaan pelatihan (*conduct the training*), dan 5) Evaluasi dan pemutakhiran pelatihan (*evaluate and update the training*).

Secara skematis langkah-langkah tersebut digambarkan sebagai berikut :



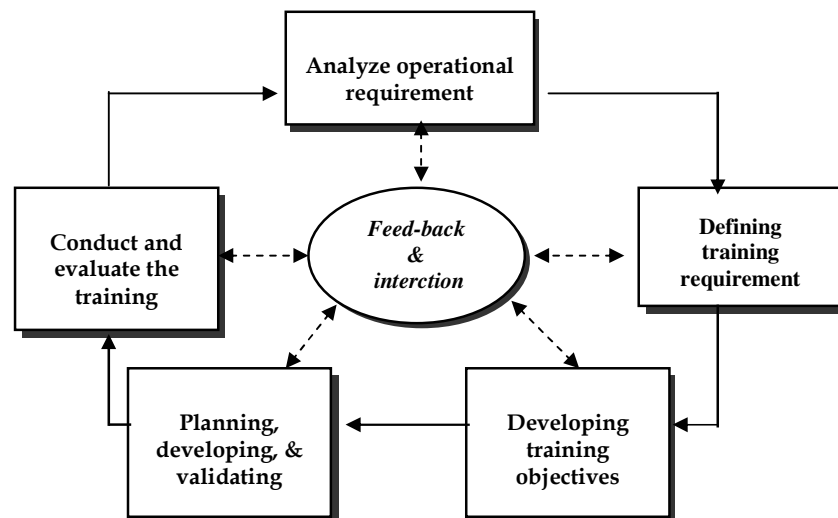
Gambar 2.2. : Siklus Pelatihan Lima Tahap

Sumber : Goad (1982:11)

Dalam siklus pelatihan atau dalam pendidikan yang ditujukan pada orang dewasa sebagai sasaran, Goad (1982:41) mengungkapkan perlunya memperhatikan beberapa aspek sebagai berikut: 1) orang dewasa belajar dengan melakukan; yaitu orang dewasa senantiasa ingin dilibatkan, 2) masalah dan contoh harus realistis dan relevan dengan warga belajar, 3) lingkungan belajar yang terbaik adalah lingkungan informal, 4) keragaman mendorong dan

cenderung membuka kelima indra dari peserta belajar, 5) dilakukan perubahan kecepatan dan teknik dari waktu ke waktu, 6) tidak menerapkan sistem peringkat apapun, 7) fasilitator berperan sebagai agen pembaharuan, 8) fasilitator bertanggung jawab untuk memfasilitasi pembelajaran, sedangkan pembelajarannya sendiri merupakan tanggung jawab peserta belajar.

Mayo & Du Bois, (1987:3) juga mengembangkan model pelatihan melalui lima tahap (fase), yang dikenal dengan *Continuous Loop Training Development and Implementation Model* atau *Closed-loop Continuous System*. Kelima fase tersebut adalah : 1) *fase analyze operational requirement*, 2) *fase defining training requirement*, 3) *fase developing objectives*, 4) *fase planning, developing, and validating training*, dan 5) *fase conduct and evaluate the training*. Secara skematis kelima fase ini dapat dilihat pada gambar 2.3 berikut:



Gambar 2.3 : Model Siklus Pelatihan Lima Tahap

Sumber : Mayo & Du Bois, (1987:32)

Paul G. Friedman dan Elaine A.Y. (1985:4), mengemukakan enam tahap dalam proses pelatihan (*six stages of the training process*). Posisi enam tahap yang digunakan dalam proses pelatihan dimaksud adalah sebagai berikut:

Tahap pertama, menyadari kebutuhan (*awereness of need*). Kesenjangan antara keadaan sekarang dengan keadaan yang diharapkan biasanya disebabkan oleh dua sifat yang melekat dalam fungsi manusia, yaitu perubahan dan inspirasi. Perubahan adalah merupakan “dorongan” dan aspirasi adalah “tarikan” yang menimbulkan kebutuhan pada pelatihan. Perubahan-perubahan menciptakan masalah yang harus segera dipecahkan, sedangkan aspirasi cenderung kepada tahap pertumbuhan untuk adanya nilai tambah.

Tahap kedua, menganalisis masalah (*analyzing the problems*). Apabila kebutuhan itu dirasakan masih bersifat umum, maka perlu dianalisis secermat mungkin, sehingga rumusannya tidak terlalu umum atau tidak terlalu khusus. Jika menganalisis setiap perfomans maka sebaiknya dilakukan dengan menjawab lebih dahulu pertanyaan-pertanyaan: apakah yang menjadi perbedaan antara perfomans sekarang dan yang diharapkan?. Apakah perfomans tersebut berguna untuk mengatasi perbedaan? Dan Apakah perfomans itu dapat meningkatkan keterampilan?.

Tahap ketiga, menentukan pilihan (*knowing options*). Ketika mempersiapkan pilihan-pilihan, perlu dimasukkan suatu penjelasan tujuan tentang keuntungan-keuntungan dan kelemahan-kelemahannya, serta pengalaman yang dapat membantu peserta pelatihan mengembangkan pedoman-pedoman untuk menentukan pilihan-pilihan yang terbaik.

Tahap keempat, menyadari suatu pemecahan (*adopting a solution*).

Dalam menghadapi suatu solusi pertama-tama adalah dengan memberikan penjelasan tentang prosedur sehingga menjadi jelas dan dapat dipahami oleh mereka yang akan menentukan prosedur tersebut. Dan selanjutnya adalah pemberian dukungan dimana prosedur tersebut harus dijalankan mengenai keuntungan-keuntungan dan kelemahan-kelemahannya. Dalam hal ini peranan pelatihan adalah mempersempit pilihan-pilihan peserta pelatihan yang menyalurkan usaha-usaha peserta pelatihan pada cara atau jalur khusus.

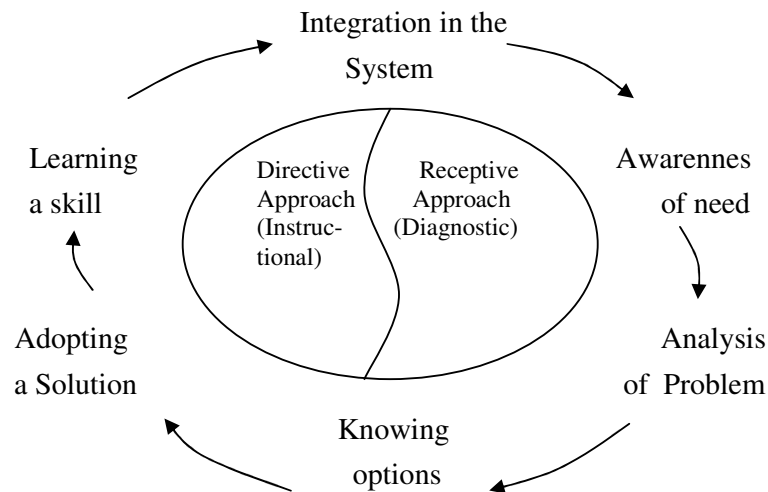
Tahap kelima, mengajarkan suatu keterampilan (*teaching a skill*).

Apabila pelatihan diharapkan untuk mampu mempengaruhi cara berpikir peserta pelatihan, sikapnya atau pengetahuannya, maka peranan pelatihan adalah membantu peserta dalam mempelajari suatu keterampilan. Kemudian memberikan umpan balik pada pekerjaan peserta pelatihan sesuai langkah-langkah yang ditempuh sampai kepada penilaian hasil kerja/hasil belajarnya.

Tahap keenam, integrasi dalam sistem (*integration in the system*).

Apabila dalam prosedur belajar peserta pelatihan tidak menimbulkan pengaruh kerjasama dalam situasi belajarnya, maka dalam tindak lanjutnya perlu membantu para peserta pelatihan untuk melakukan prosedur kerjasama tersebut dalam sistem yang membutuhkan kerjasama, misalnya dalam “team kerja”. Pengintegrasian ini sangat diperlukan karena pada tahap akhir pelatihan selalu muncul masalah-masalah yang dihadapi para pelatih dalam mengintegrasikan hasil-hasil belajarnya yang baru kedalam konteks pekerjaannya. Tipe lain dari “integrasi dalam sistem” ini adalah dengan memusatkan pengembangan interaksi “team” yang lebih baik dalam suatu kelompok kerja yang utuh.

Keenam tahapan dalam proses pelatihan tersebut dapat dilihat pada gambar 2.4. berikut :



Gambar 2.4. Six Stages of the Training Process

Sumber : Paul G. Friedman & Elaine A.Y (1985:4)

Djudju Sudjana (1993 :14) mengembangkan model pelatihan sepuluh langkah atau dikenal dengan model pelatihan partisipatif, yang uraiannya sebagai berikut :

a. Rekrutmen Peserta Latihan; yang meliputi pendaftaran dan seleksi peserta.

Pendaftaran dan penerimaan peserta didasarkan pada kriteria yang telah ditetapkan dan disesuaikan dengan kebutuhan dan mutu serta daya dukung yang tersedia. Mutu peserta diketahui berdasarkan karakteristiknya, baik yang menyangkut karakteristik internal maupun karakteristik eksternalnya.

b. Identifikasi Kebutuhan, Sumber, dan Kemungkinan Hambatan. Untuk dapat melaksanakan kegiatan pelatihan yang efektif sehingga berguna dan bermanfaat bagi peserta, maka sebelum kegiatan dilaksanakan perlu

diidentifikasi kebutuhan belajar, sumber belajar dan kemungkinan hambatan yang akan dihadapi baik dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan maupun dalam mengembangkan hasil pelatihan yang diperoleh. Identifikasi kebutuhan pelatihan merupakan hal yang sangat perlu karena suatu kegiatan pelatihan akan sangat bermanfaat bagi peserta bila yang diikutinya tersebut dapat memenuhi kebutuhan yang dirasakannya. Setelah mengetahui kebutuhan belajar atau pelatihan, maka selanjutnya adalah mengidentifikasi sumber belajar yang tepat dengan kegiatan pelatihan yang akan dilaksanakan. Sumber belajar yang diidentifikasi tersebut dapat berupa manusia dan dapat pula berupa non manusia. Di samping mengidentifikasi kebutuhan dan sumber belajar yang mungkin dapat dimanfaatkan, maka perlu diidentifikasi kemungkinan hambatan yang akan dihadapi atau dijumpai baik dalam melaksanakan kegiatan pelatihan maupun dalam mengembangkan hasil pelatihan. Kemungkinan hambatan ini dapat berupa faktor manusia seperti; keterbatasan kemampuan sumber belajar dalam memberikan dan menyajikan materi, ketidak mampuan peserta dalam mengembangkan keterampilan. Sedangkan faktor non manusia seperti, dukungan lingkungan sekitar, bantuan dari pihak lain berupa modal stimulan dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

- c. *Menentukan dan Merumuskan Tujuan Pelatihan:* Tujuan adalah merupakan arah atau target yang akan dicapai dalam suatu kegiatan. Untuk dapat mengarahkan pelaksanaan kegiatan pelatihan, maka perlu dirumuskan tujuan dengan terarah, baik yang menyangkut tujuan umum,

maupun tujuan khusus. Dengan rumusan tujuan akan mengarahkan penyelenggaraan dalam melaksanakan program pelatihan, atau dengan kata lain bahwa tujuan merupakan penuntun penyelenggara dalam melaksanakan program. Rumusan tujuan yang ingin dicapai melalui pelatihan tersebut harus jelas, terarah, dan kongkrit, sehingga dapat diukur. Dengan demikian berarti bahwa dalam merumuskan tujuan pelatihan harus menggunakan ungkapan-ungkapan yang operasional.

- d. *Menyusun Alat Evaluasi Awal dan Evaluasi Akhir Peserta.* Alat evaluasi awal digunakan untuk mengadakan evaluasi awal guna mengetahui pengetahuan, sikap dan keterampilan dasar (awal) yang dimiliki peserta. Sedangkan alat evaluasi akhir adalah digunakan untuk mengetahui hasil belajar peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan.
- e. *Menyusun Urutan Kegiatan Pelatihan, Menentukan Bahan Belajar, dan Memilih Metode dan Teknik Pelatihan.* Urutan kegiatan pelatihan menyangkut urutan rangkaian kegiatan pelaksanaan kegiatan mulai dari awal hingga akhir kegiatan. Menentukan bahan belajar dalam menentukan dan menetapkan materi yang akan disajikan berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki dan dikuasai oleh peserta. Penentuan metode dan teknik didasarkan pada tingkat kesesuaiannya dengan materi, karakteristik peserta daya dukungnya terhadap intensitas kegiatan pelatihan.
- f. *Latihan Untuk Pelatih.* Kegiatan ini dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada pelatih/tutor/sumber belajar tentang kegiatan program pelatihan secara menyeluruh.

- g. *Melaksanakan Evaluasi Terhadap Peserta Pelatihan.* Evaluasi awal ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan dasar yang dimiliki oleh peserta yang menyangkut pengetahuan, sikap dan keterampilannya. Evaluasi awal ini dapat berupa test tulis dan dapat juga test lisan.
- h. *Mengimplementasikan Proses Latihan.* Tahapan ini merupakan inti pelaksanaan kegiatan pelatihan. Pada tahapan ini terjadi proses pembelajaran yaitu proses interaksi dinamis antara peserta pelatihan dan sumber belajar/tutor/fasilitator, materi pelatihan.
- i. *Melaksanakan Evaluasi Akhir Kegiatan.* Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui hasil belajar yang dicapai oleh peserta setelah mengikuti program pelatihan. Untuk mengevaluasi akhir kegiatan dapat menggunakan alat evaluasi yang digunakan pada saat evaluasi awal.
- j. *Melaksanakan Evaluasi Program Pelatihan.* Evaluasi program pelatihan adalah kegiatan mengumpulkan data tentang penyelenggaraan pelatihan untuk diolah dan dianalisis guna dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan untuk pelaksanaan kegiatan di masa mendatang.

Secara umum model-model sistem pelatihan dalam siklusnya terbagi kedalam tiga tahapan yaitu ; tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi. Dari ketiga siklus tersebut, dalam pelaksanaannya rata-rata setiap model selalu diawali dengan analisis kebutuhan, baru kemudian disusun desain pelatihan yang dilanjutkan dengan pengembangan bahan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan dan diakhiri dengan evaluasi. Kegiatan atau

pelaksanaan model-model semacam ini dapat dikatakan sebagai langkah standar dalam setiap penyelenggaraan pelatihan. Perbedaan antara satu pelatihan dengan pelatihan yang lain lebih terletak pada sisi pendekatan pembelajaran dan pengorganisasian pelatihannya, namun pada prinsipnya kesemuanya mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dari para peserta pelatihan.

Sebagai sebuah proses, pelatihan bukanlah suatu program yang telah lengkap dan dapat dibuat seketika. Ia memerlukan waktu, serta meliputi intensitas, frekwensi, dan durasi waktu tertentu, serta bersifat continuous dan melibatkan berbagai elemen yang harus dikelola secara benar. Pendekatan sistem menghendaki pengelolaan pelatihan secara sistematis dan berorientasi kepada hasil. Masing-masing komponen memiliki keterkaitan dengan komponen lain, sehingga semakin sempurna setiap proses yang dilakukan, maka akan semakin baik hasil yang didapatkan.

Dari model-model yang digambarkan dan diuraikan diatas, serta sehubungan dengan topik penelitian ini, peneliti tidak mengadaptasi satu model secara utuh, akan tetapi melakukan kolaborasi dari beberapa model yang dianggap memiliki kesesuaian dengan jenis dan kelompok sasaran penelitian. Seperti dalam penyusunan model lebih cenderung ke model pelatihan yang dikembangkan Nedler (1982:12), Alasan pengadaptasian model ini karena setiap langkah yang dilakukan selalu dievaluasi untuk memberikan umpan balik. Sedangkan dalam langkah-langkahnya akan lebih disederhanakan dan lebih mirip seperti yang diungkapkan Goad (1982:11). Untuk model Paul G.

Friedman (1985:4), karena melihat tentang adanya kesadaran akan kebutuhan sebagai langkah awal untuk memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi, serta menekankan akan pentingnya kerja tim atau secara terpadu. Keterpaduan dalam bentuk tim atau kelompok kerja dirasa lebih efektif, terutama dalam upaya menerapkan hasil belajar peserta kedalam pekerjaannya.

B. Konsep Pelatihan Keterampilan Usaha Terpadu

1. Pengertian Pelatihan Keterampilan Usaha Terpadu

Pelatihan keterampilan usaha terpadu adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk membekali pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap baik bagi individu maupun kelompok dengan beberapa jenis keterampilan, untuk dapat dijadikan sebagai sumber usaha dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup. Pelatihan keterampilan usaha terpadu merupakan proses pembelajaran yang beranjak dari suatu tema sebagai pusat perhatian, yang digunakan untuk memahami gejala-gejala dari konsep lain, baik pada konsep jenis keterampilan yang sedang dipelajari maupun pada konsep jenis keterampilan lain. Sedang istilah terpadu atau terintegrasi (*integrated*) oleh Funle dalam Danim (1998:45) di definisikan sebagai: *'to make into become a whole'* atau *'give the sum total of'* atau *'to cause to become an integral part'*

Sebagai suatu konsep, pelatihan keterampilan usaha terpadu dapat dikatakan sebagai suatu pendekatan dalam belajar mengajar dengan melibatkan beberapa kajian materi tentang keterampilan yang bertujuan untuk

memberikan pengalaman yang berarti kepada warga belajar. Dikatakan berarti karena dalam pelatihan keterampilan usaha terpadu, warga belajar akan belajar memahami konsep-konsep yang mereka pelajari dan praktekkan melalui pengalaman langsung dan menghubungkannya dengan konsep lain yang telah mereka pahami dan kuasai sebelumnya. Pelatihan atau pembelajaran keterampilan ini sebagaimana diungkapkan (Gilkey, 1985 :195) adalah merupakan suatu proses dimana lingkungan seseorang secara sengaja dikelola untuk memungkinkan ia turut serta dalam tingkah laku tertentu dan kondisi-kondisi khusus atau menghasilkan respon-respon terhadap situasi tertentu. Proses pengelolaan lingkungan yang menjadikan sebuah formasi dan diikuti penyesuaian unsur-unsur yang ada untuk mencapai tujuan pelatihan ini disebut *integration*. Proses integrasi merupakan perkembangan progresif dalam mewujudkan pesesuaian yang sempurna antara beberapa unsur secara bersama atau saling mendukung untuk mewujudkan budaya sempurna (*total culture*). Sebagai contoh Linton (1984:267) menunjukkan tentang terjadinya perubahan dalam kehidupan masyarakat suku Tanala di Madagaskar sebagai akibat dari masuknya sistem teknologi bersawah, yang akhirnya masyarakat menjadi ikut beralih sedang sebelumnya mereka hanya mengenal sistem penanaman padi ladang.

Dari pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh masyarakat secara langsung sebagai hasil dari proses pembelajaran tersebut dapat dikatakan sebagai proses pembelajaran dalam bentuk difusi. Proses pembelajaran dalam bentuk difusi meliputi langkah-langkah sebagai berikut : 1) penghidangan

atau masuknya unsur-unsur budaya baru kepada kelompok sasaran, (2) penerimaan unsur baru tersebut oleh masyarakat, dan (3) terjadinya pengintegrasian dari unsur-unsur yang telah diterima ini ke dalam kebudayaan yang telah ada (Linton, 1984:258).

Pelatihan keterampilan usaha terpadu yang dalam pembelajarannya lebih berorientasi pada praktek atau aplikasi praktis, memiliki kecenderungan yang sesuai dengan kebutuhan warga belajar. Apalagi dalam pelatihan keterampilan usaha terpadu yang menekankan keterlibatan peserta belajar dalam belajarnya, maka akan membuat warga belajar secara aktif terlibat dalam proses pembelajaran dan dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan warga belajar dalam setiap proses kegiatan belajar sesuai dengan ungkapan Knowles (1980), bahwa peserta belajar terutama bagi orang dewasa, proses belajarnya harus dilaksanakan dengan melibatkan partisipasi aktif dari warga belajarnya. Pendekatan semacam ini akan menjadikan suatu pengalaman yang berarti bagi peserta atau warga belajar itu sendiri. Sebagaimana dikemukakan John Dewey dengan konsep "*Learning by doing-nya*" yang dalam salah satu isi pembelajarannya mengutamakan bidang keterampilan yang dirasa berguna dalam kehidupan dan langsung dapat dirasakan oleh masyarakat.

Pelatihan keterampilan usaha terpadu dapat dipandang sebagai upaya memperbaiki kualitas atau meningkatkan kemampuan warga masyarakat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, terutama dalam rangka mengimbangi dampak sosial akibat berbagai kebijakan yang mempersempit lapangan pekerjaan bagi masyarakat.

2. Landasan dan Prinsip Pelatihan Keterampilan Usaha Terpadu

Pelatihan keterampilan usaha terpadu dikembangkan dengan menggunakan landasan dan prinsip-prinsip sebagai berikut :

2.1. Landasan filosofis

1) Progresivisme

Aliran progresivisme menyatakan bahwa dalam kegiatan pelatihan maupun pembelajaran harus berlangsung secara alami, dan tidak sebaliknya (artifisial). Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan luar sekolah, kegiatannya harus disesuaikan dengan keadaan dunia nyata sehingga mampu memberikan makna kepada warga belajarnya. Dalam aliran progresivisme mengharuskan manusia sebagai warga belajar dapat memfungsikan jiwanya untuk membina hidup yang mempunyai banyak persoalan dan yang saling silih berganti.

2) Konstruktivisme

Aliran konstruktivisme pada dasarnya menyatakan bahwa pengetahuan dibentuk sendiri oleh individu, dan pengalaman merupakan kunci utama dari belajar bermakna. Belajar yang bermakna tidak akan terwujud hanya dengan mendengarkan ceramah atau membaca buku tentang pengalaman orang lain yang sudah diabstraksikan. Dengan mengalami sendiri melalui pembelajaran dan pelatihan serta dihubungkan dengan pengalaman yang telah dimiliki, merupakan kunci dari kebermaknaan.

2.2. Landasan Psikologis

Proses pelatihan diarahkan untuk mengoptimalkan karakteristik potensi yang dimiliki seseorang sehingga menuntut adanya lingkungan yang kondusif bagi kebutuhan belajarnya. Sebagai manusia dalam kehidupannya warga belajar memerlukan hubungan dengan yang lainnya, sehingga membutuhkan berbagai nilai yang berkembang secara luas di masyarakat untuk kepentingan kelangsungan hidupnya

2.3. Landasan Yuridis

Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan dapat dirunut dari Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003 : 1) dikemukakan bahwa : “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar warga belajar secara aktif mengembangkan potensi dirinya”.

Jadi pada akhirnya tujuan pelatihan adalah membantu warga belajar agar nantinya mampu meningkatkan dan mengembangkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri, sebagai anggota masyarakat dan sebagai warga negara. Dengan demikian mata pelajaran dalam pelatihan harus dipahami sebagai alat, dan bukan sebagai tujuan. Artinya sebagai alat untuk mengembangkan potensi warga belajar, agar dapat dan siap digunakan sebagai bekal hidup atau bekerja untuk mencari nafkah dan bermasyarakat.

2.4. Prinsip-prinsip dalam pembelajaran dan pelatihan

1) *Prinsip penggalian tema yang dipilih;*

- a. Tema tidak terlalu luas dan mudah digunakan untuk memadukan beberapa jenis keterampilan
- b. Mampu memberikan bekal warga belajar dalam melakukan usaha
- c. Mampu memenuhi kebutuhan warga belajar, dan
- d. Mempertimbangkan ketersediaan sumber-sumber yang ada.

2) *Prinsip pelaksanaan;*

- a. Fasilitator tidak terlalu mendominasi jalannya proses pelatihan
- b. Pembagian tugas terhadap individu dan kelompok harus jelas
- c. Fasilitator harus akomodatif terhadap ide-ide yang kadang-kadang tidak terpikirkan dalam perencanaan.

3) *Prinsip evaluasi;*

- a. Selalu memberi kesempatan kepada warga belajar untuk melakukan evaluasi diri disamping evaluasi lainnya
- b. Fasilitator perlu mengajak warga belajar untuk mengevaluasi perolehan hasil belajar berdasarkan kriteria keberhasilan sesuai tujuan yang telah disepakati bersama.

3. Hakikat Pelatihan Keterampilan Usaha Terpadu.

Pada dasarnya pelatihan keterampilan usaha terpadu merupakan suatu sistem pelatihan yang memungkinkan warga belajar, baik secara individual

maupun kelompok, untuk *aktif* mencari, menggali dan menemukan konsep serta prinsip keilmuan secara *holistik*, *bermakna*, dan *otentik*.

1) *Aktif*

Pelatihan keterampilan usaha terpadu pada dasarnya dikembangkan selain berdasar kepada pendekatan diskoveri inkuiri, juga dengan mempertimbangkan hasrat, minat, dan kemampuan dari warga belajarnya. Warga belajar perlu terlibat secara aktif dalam proses pelatihan dari mulai perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasinya. Keterlibatan warga belajar dalam penyusunan rencana, pelaksanaan, dan proses evaluasi akan mampu mewedahi pertimbangan-pertimbangan diatas. Dengan demikian menjadikan warga belajar termotivasi secara terus menerus untuk belajar.

2) *Holistik*

Suatu gejala atau peristiwa yang menjadi pusat perhatian dalam pelatihan keterampilan usaha terpadu diamati dan dikaji dari berbagai bidang ilmu sekaligus, tidak dari sudut pandang yang terkotak-kotak. Pelatihan keterampilan usaha terpadu memungkinkan warga belajar untuk memahami suatu fenomena dari segala sisi. Sehingga pada akhirnya akan menjadikan warga belajar lebih arif dan bijak di dalam menyikapi atau menghadapi berbagai kejadian.

3) *Bermakna*

Pengkajian suatu fenomena dari berbagai macam aspek sebagaimana diterangkan diatas, memungkinkan terbentuknya semacam

jalinan antar skematis yang dimiliki warga belajar. Sehingga pada akhirnya akan berdampak kepada kebermaknaan dari materi yang dipelajari. Rujukan yang nyata dari segala konsep yang diperoleh, dan keterkaitannya dengan konsep-konsep lainnya akan menambah kebermaknaan konsep yang sedang dipelajari. Keterkaitan antar konsep ini akan mengakibatkan kegiatan belajar menjadi lebih fungsional, sehingga warga belajar mampu menerapkan perolehan hasil belajarnya untuk memecahkan masalah-masalah yang nyata di dalam kehidupannya.

4) *Otentik*

Pelatihan keterampilan usaha terpadu juga memungkinkan warga belajar memahami secara langsung konsep dan prinsip yang akan dipelajari, karena di dalam proses belajar mengajarnya mereka melakukan kegiatan secara langsung. Warga belajar memahami dari hasil belajarnya sendiri, hasil dari interaksinya fakta dan peristiwa, bukan sekedar hasil pemberitahuan dari tutor. Informasi dan pengetahuan yang diperoleh sifatnya menjadi lebih otentik. Tutor lebih banyak bersifat sebagai fasilitator dan katalisator, sedang warga belajarnya bertindak sebagai aktor pencari informasi dan pengetahuannya. Tutor memberikan bimbingan kemana arah yang dilalui dan memberikan fasilitas seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan tersebut.

Dengan demikian, pelatihan keterampilan usaha terpadu bukan semata-mata merancang aktivitas-aktivitas dari masing-masing bidang kajian yang ada kaitannya. Kegiatan merancang aktivitas bisa saja dilakukan, namun

bisa saja tidak sesuai dengan landasan filosofis, psikologis, dan yuridis dari pelatihan keterampilan usaha terpadu. Pelatihan keterampilan usaha terpadu bisa saja dikembangkan dari suatu tema yang disepakati bersama dengan melirik aspek-aspek materi dalam kurikulum yang bisa dipelajari melalui pengembangan tema tersebut.

4. Karakteristik Pelatihan Keterampilan Usaha Terpadu

Keterampilan usaha terpadu merupakan perpaduan dari jenis keterampilan tertentu yang dijadikan sebagai sumber usaha, dan keberadaannya memiliki hubungan atau keterkaitan yang saling mendukung antara satu jenis keterampilan dengan keterampilan lain. Kegiatan pelatihan keterampilan usaha terpadu disusun bersama antara warga belajar dengan tutor dan melibatkan berbagai sumberdaya yang tersedia dan dilaksanakan atas dasar kebutuhan. Pemilihan jenis keterampilan usaha yang diberikan ke masyarakat, dipilih dengan memperhatikan aspek-aspek seperti: (1) pelatihannya dirancang berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan belajar masyarakat setempat; dan (2) memperhatikan kesesuaian antara kebutuhan atau jenis keterampilan dengan potensi sumberdaya yang ada.

Dalam pelaksanaan pelatihan sebagai upaya membangun masyarakat, prinsip keterpaduannya dilaksanakan sejalan dengan penjelasan Sudjana (1996:209) yang menyatakan bahwa keterpaduan, berkelanjutan, keserasian, kemampuan sendiri, dan kaderisasi memperjelas strategi untuk melaksanakan pembangunan di masyarakat. Keterpaduan ini sebagai upaya terencana dari

masyarakat yang mendapat dukungan dari pemerintah, sehingga proses atau kegiatan pembangunannya ada keterpaduan antara masyarakat dan pemerintah.

Karakteristik pembelajaran dalam pelatihan keterampilan usaha terpadu ditandai dengan: (1) selalu berpusat pada peserta atau warga belajar, (2) memberikan pengalaman langsung kepada warga belajar, (3) menyajikan konsep dari berbagai jenis keterampilan dalam suatu proses pembelajaran, (4) bersifat luwes dan lebih berorientasi kepada praktek, dan (5) hasil pembelajaran dapat berkembang sesuai kebutuhan peserta.

Karakteristik kegiatan pembelajaran seperti ini bertujuan agar warga belajar dapat lebih banyak berlatih dan memperoleh pengalaman secara konkrit. Penentuan materi pelatihan yang diberikan selalu berhubungan dengan keterampilan yang akan di kembangkan seperti; jenis keterampilan yang akan dijadikan usaha, pemilihan bibit atau benih, pengolahan lahan, pemeliharaan dan pemasaran hasil. Pemilihan jenis usaha juga dilakukan berdasarkan hasil identifikasi yaitu selain harus sesuai dengan kondisi atau lahan setempat dan diperbolehkan untuk dibudidayakan, juga harus sesuai dengan permintaan atau kebutuhan pasar. Sebelum dilaksanakannya kegiatan pelatihan, pada saat melakukan identifikasi baik dalam memilih jenis usaha, menyusun materi pelatihan teori maupun praktek, disamping melibatkan masyarakat setempat, juga melibatkan instansi terkait seperti; Dinas Pertanian, Dinas Kehutanan, Pemerintah Daerah, dan lembaga/instansi terkait lainnya.

Secara umum karakteristik dari model pelatihan keterampilan usaha terpadu, dalam prosesnya mengembangkan :

Pertama; lebih mengutamakan pada kegiatan praktek dari pada teori. Melalui praktek mereka akan memperoleh pengalaman yang konkrit. Belajar dengan cara demikian mencakup dua dimensi, yaitu dimensi yang mengacu pada realita dan dimensi yang mengacu pada transformasi melalui orientasi dan observasi mendalam terhadap suatu aksi atau kegiatan yang dilakukan.

Kedua; dilaksanakan dengan pola bertahap. Pola bertahap diprogramkan sebagai upaya untuk mengaktualisasikan belajar melalui pengalaman. Tahapannya yaitu terlebih dahulu melihat kemampuan atau keterampilan yang ada di masyarakat pada jenis pelatihan yang akan diberikan, kemudian memberikan tambahan dan perbaikan yang dianggap masih kurang tepat.

Ketiga; pelaksanaan pembelajaran dan pelatihannya menerapkan konsep team teaching. Penerapan team teaching dilandasi oleh pemikiran bahwa melalui team teaching pelatihan dapat bekerjasama untuk saling membantu, saling mengoreksi, dan saling melengkapi kekurangan-kekurangan dalam penyajian. Disamping itu melalui team taching akan memberi kesempatan yang lebih banyak untuk membantu peserta. Kegiatan pembelajaran dan pelatihannya sendiri lebih banyak dilakukan dilokasi atau lahan pertanian, dari pada menggunakan kelas atau klasikal.

Keempat; bidang kajian selain berfokus pada keterampilan dalam proses jenis usaha tertentu, juga pada keterampilan proses lainnya yang memiliki keterkaitan atau hubungan timbal balik. Kegiatan ini sebagai usaha mencapai tujuan penelitian dan mensosialisasikan keterampilan proses

pelatihan pada jenis usaha tertentu secara nyata. Keterampilan proses dipilih dengan dasar pemikiran bahwa keterampilan proses adalah keterampilan dasar yang harus dikuasai warga masyarakat dalam menemukan keterampilan baru pasca diberlakukan larangan untuk beratapencaharian sesuai jenis komoditas sebelumnya atau sayur-sayuran. Sementara berdasarkan kenyataan masyarakat harus segera memiliki mata pencaharian tetap sebagai sumber penghasilan menggantikan keterampilan yang lama. Keempat tahap atau karakteristik hasil pengembangan ini, juga digunakan sebagai landasan dalam melaksanakan kegiatan penelitian (diadaptasi dari David, 1988 dan Sudjana 1996).

C. Kewirausahaan Sebagai Program Pendukung Pelatihan Keterampilan Usaha Terpadu

1. Pengertian Kewirausahaan

Kata wirausaha berasal dari bahasa Perancis yaitu *entrepreneur*, yang dalam bahasa Inggris menjadi *between taker* atau *go-between* (perantara). Sebagaimana diungkapkan Joseph Schumpeter yang dikutip Bygrave (1994:1), : *Entrepreneur as the person who destroys the exiting economic order by introducing new products and services, by creating new forms of organization, or by exploiting new raw material*. Maksudnya wirausaha adalah orang yang mendobrak sistem ekonomi yang ada dengan memperkenalkan barang dan jasa yang baru, dengan menciptakan bentuk organisasi baru atau mengolah bahan baku baru. Pengertian wirausaha menekankan pada setiap orang yang memulai sesuatu bisnis baru, sedangkan

prosesnya meliputi semua kegiatan fungsi dan tindakan untuk mengejar dan memanfaatkan peluang dengan menciptakan suatu kelompok atau organisasi.

Sedangkan istilah kewirausahaan berasal dari “*entrepreneurship*”, yang dapat diartikan “*the back bone of economy*”, yaitu syaraf pusat perekonomian atau sebagai “*tail bone of economy*”, “*tail bone of economy*”, yaitu pengendalian perekonomian suatu bangsa. Secara epistemologis, kewirausahaan merupakan suatu nilai yang diperlukan untuk memulai suatu usaha (*start-up phase*) atau suatu proses dalam mengerjakan suatu yang baru dan sesuatu yang berbeda (*creative and innovative*). Dengan demikian kewirausahaan merupakan gabungan dari kreativitas, keinovasian, dan keberanian menghadapi resiko yang dilakukan dengan cara kerja keras untuk membentuk dan memelihara usaha baru. Zimmerer (1996: 51) mengartikan kreativitas sebagai kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan dan menghadapi peluang (*Creativity is the ability to develop new ideas and to discover new ways of looking at problems and opportunities*). Sedangkan, keinovasian diartikan sebagai kemampuan untuk menerapkan kreativitas dalam rangka memecahkan persoalan-persoalan dan peluang untuk mempertinggi dan meningkatkan taraf hidup (*Innovation is the ability to apply creative solutions to those problems and opportunities to enhance or to enrich people's live*). Harvard's Theodore Levitt dalam Zimmerer (1996:51) juga menyatakan, bahwa kreativitas adalah “*thinking new things*” (berfikir sesuatu yang baru), sedangkan keinovasian adalah “*doing new things*” (melakukan sesuatu yang

baru). Keberhasilan wirausaha akan tercapai apabila berpikir dan melakukan sesuatu yang baru atau sesuatu yang lama yang dilakukan dengan cara yang baru “*thinking and doing new things or old thing in new ways*”. Lebih lanjut Zimmerman (1996:51) menyatakan; ide kreatif akan muncul apabila wirausaha melihat sesuatu yang lama dan memikirkan sesuatu yang baru atau berbeda (*look at something old and think something or different*).

Hisrich-Peters (1995:10), menyatakan : *Entrepreneur is the process of creating something different with value by devoting the necessary time effort, assuming the accompanying financial, psychic and social risk, and receiving the resulting rewards of moterary and personal satisfaction and independence*, yaitu wirausaha diartikan sebagai proses penciptaan sesuatu yang lain dengan menggunakan waktu dan kegiatan disertai modal dan resiko serta menerima balas jasa dan kepuasan serta kebebasan pribadi.

Para pembuat teori ekonomi dan para penulis di masa lalu telah menyepakati bahwa seorang wirausaha adalah mereka yang memulai sebuah usaha baru yang berani menanggung segala macam resiko serta mereka yang mendapatkan keuntungan. Seorang entrepreneur adalah orang yang mengkombinasikan resources, tenaga kerja, material, dan peralatan lainnya untuk meningkatkan nilai yang lebih tinggi dari sebelumnya, dan juga orang yang memperkenalkan perubahan-perubahan, inovasi, dan perbaikan produksi lainnya’. (Alma, 2002:25). Dengan kata lain wirausaha adalah seseorang atau sekelompok orang yang mengorganisir faktor-faktor produksi, alam, tenaga, modal dan keterampilan untuk tujuan berproduksi.

Semakin maju suatu negara tetap tidak akan terlepas dari masalah, dan keberadaan dunia wirausaha tetap terasa semakin penting. Pelaksanaan pembangunan akan semakin baik bila ada dukungan dari para wirausahawan, karena pemerintah memiliki keterbatasan dalam segi pembiayaan. Dengan adanya keterbatasan, maka wirausaha merupakan potensi pembangunan, baik dalam kuantitas maupun dalam kualitas wirausaha itu sendiri. Secara rinci keberadaan wirausaha memiliki banyak manfaat, baik bagi masyarakat maupun negara. Diantara manfaat yang diberikan dengan adanya wirausaha adalah :

- a. Menambah daya tampung tenaga kerja, sehingga dapat mengurangi pengangguran.
- b. Sebagai generator pembangunan lingkungan, bidang produksi, distribusi, pemeliharaan lingkungan, kesejahteraan dan sebagainya.
- c. Menjadi contoh bagi anggota masyarakat lain, sebagai pribadi unggul yang patut dicontoh, diteladani, karena seorang wirausaha itu orang terpuji, jujur, berani, hidup tidak merugikan orang lain.
- d. Selalu menghormati hukum dan peraturan yang berlaku, berusaha selalu memperjuangkan lingkungan.
- e. Memelihara keserasian lingkungan, baik dalam pergaulan maupun kebersihan lingkungan
- f. Berusaha memberikan bantuan kepada orang lain dan pembangunan sosial, sesuai dengan kemampuannya. (Alma, 2002:1).

Dari beberapa uraian yang telah dikemukakan diatas, Suryana (2003:13) menyatakan ada beberapa hakikat penting yang menjadi konsep dalam kewirausahaan, yaitu sebagaimana diungkapkan oleh beberapa tokoh yang diantaranya :

- a. Kewirausahaan adalah suatu nilai yang diwujudkan dalam perilaku yang dijadikan dasar sumber daya, tenaga, penggerak, tujuan, siasat, kiat, proses, dan hasil bisnis (Ahmad Sanusi, 1994).

- b. Kewirausahaan adalah suatu kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda (*ability to create the new and different*) (Drucker, 1959).
- c. Kewirausahaan adalah suatu proses peneparan kreatifitas dan keinovasian dalam memecahkan persoalan dan menemukan peluang untuk memperbaiki kehidupan atau usaha (Zimmerer, 1996).
- d. Kewirausahaan adalah suatu nilai yang diperlukan untuk memulai suatu usaha (*start-up phase*) dan perkembangan usaha (*venture growth*). Kewirausahaan juga adalah suatu proses dalam mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), dan sesuatu yang berbeda (*innovative*) yang bermanfaat memberikan nilai lebih. (Soeharto Prawiro, 1997).

Secara ringkas kewirausahaan dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan kreatif dan inovatif (*create new and different*) yang dijadikan kiat dasar, sumberdaya, proses, dan perjuangan untuk menciptakan nilai tambah barang dan jasa yang dilakukan dengan keberanian untuk menghadapi resiko.

2. Faktor-Faktor pendukung dalam melakukan usaha

Carol Noore dalam Bygrave (1996 : 3) mengemukakan bahwa; “proses kewirausahaan diawali dengan adanya inovasi. Inovasi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari pribadi maupun di luar pribadi seperti pendidikan, sosiologi, organisasi, kebudayaan, dan lingkungan”. Faktor-faktor tersebut membentuk *locus of control*, kreativitas, keinovasian, implementasi, dan pertumbuhan yang kemudian berkembang menjadi wirausaha yang besar (Soeharto Prawirokusumo, 1977 : 5). Secara internal, keinovasian dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: keinginan berprestasi, pendidikan, dan pengalaman. Adanya inovasi yang berasal dari diri sendiri akan mendorong seseorang untuk mencari pemicu kearah memulai usaha.

Sedangkan secara eksternal faktor yang ikut mendorong inovasi adalah; adanya peluang, pengalaman dan kreativitas. Inovasi berkembang menjadi kewirausahaan juga melalui proses yang dipengaruhi oleh lingkungan, organisasi, dan keluarga.

Pada tahap perintisan kewirausahaan, pertumbuhan kewirausahaan sangat tergantung pada kemampuan pribadi, organisasi, dan lingkungan. Faktor lingkungan yang mempengaruhi pertumbuhan kewirausahaan adalah pesaing, pelanggan, pemasok, dan lembaga-lembaga keuangan yang akan membantu pendanaan. Sedangkan faktor yang berasal dari pribadi adalah komitmen, visi, kepemimpinan, dan kemampuan manajerial. Selanjutnya faktor yang berasal dari organisasi adalah kelompok, struktur, budaya, dan strategi. Jadi kewirausahaan diawali dengan inovasi, sedang inovasi tersebut dipengaruhi oleh nilai-nilai dari pribadi maupun luar pribadi seseorang.

Seseorang memiliki keinginan atau ide untuk mengembangkan atau mencari usaha baru, bilamana usaha yang sedang dijalankan menghadapi kendala. Walaupun demikian tidak tertutup kemungkinan dikarenakan adanya dorongan dari faktor lain. Dorongan ini tergantung pada beberapa faktor antara lain faktor famili, teman, pengalaman, keadaan ekonomi, keadaan lapangan kerja dan sumberdaya yang tersedia. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap minat memulai bisnis ini ialah masalah tanggungjawab terhadap keluarga. Misalnya : orang yang berumur 25 tahun akan lebih mudah membuka bisnis dibandingkan dengan seseorang yang berumur 45 tahun, yang sudah beristeri, memiliki anak, banyak beban, biaya tinggi, dan

sebagainya.(Alma, 2002). Dengan adanya beberapa faktor dan pengharapan serta nilai-nilai, baik yang berasal dari pribadi maupun kelompok akan berpengaruh dalam membentuk perilaku kewirausahaan atau dalam berusaha.

Orang yang dikatakan berhasil dalam berwirausaha adalah orang yang dapat menggabungkan nilai-nilai, sifat-sifat utama (pola sikap) dan perilaku dengan bekal pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan praktis (*knowledge and practice*). Dengan demikian, secara umum faktor yang berperan sebagai pemicu untuk memulai atau melakukan usaha adalah: (1) faktor personal, yaitu yang menyangkut aspek kepribadian seseorang, (2) faktor sociological, yaitu yang menyangkut masalah hubungan dengan orang lain, dan (3) faktor environmental, yaitu yang menyangkut hubungan dengan lingkungan.

Ketiga faktor yang berperan sebagai pemicu tersebut dapat diuraikan:

- 1) Faktor kepribadian (*Personal*) yang berpengaruh dalam melakukan pengembangan usaha ialah: pertimbangan antara pengalaman dengan spirit, energi dan rasa optimis. Biasanya orang-orang muda lebih optimis, energik, dibandingkan dengan orang-orang yang sudah berumur. Untuk membuka usaha disarankan sebaiknya dilakukan pada saat seseorang memiliki rasa optimis dan sudah dipertimbangkan secara matang.
- 2) Faktor sosiologi (*sociological*) yang menjadi pemicu serta pelaksana dalam melakukan usaha adalah :
 - a. Adanya hubungan-hubungan atau relasi-relasi dengan orang lain.
 - b. Adanya tim yang dapat diajak kerjasama dalam berusaha.
 - c. Adanya dorongan dari orang tua untuk membuka usaha.
 - d. Adanya bantuan famili dalam berbagai kemudahan.
 - e. Adanya pengalaman dalam dunia bisnis sebelumnya. (Alma 2002 : 8)

3) Sedangkan faktor lingkungan (*environment*) yang mendorong implementasi dan pertumbuhan untuk berusaha adalah :

- a. Adanya unsur persaingan yang cukup menguntungkan, yaitu mulai dari pengusaha pasar yang sangat dominan, yang mempunyai kekuatan yang sedang dan yang lemah. Dalam istilah pemasaran mereka ini terdiri atas *market leader*, *market follower*, dan *market nicher*.
- b. Adanya konsumen atau pembeli dan pemasok atau penyuplay barang yang kontinu.
- c. Adanya bantuan dari pihak penanam modal atau investor yang memberikan fasilitas keuangan.
- d. Adanya sumber-sumber yang tersedia (SDM, SDA dan SDL), yang masih bisa dimanfaatkan.
- e. Adanya kebijaksanaan pemerintah yang menunjang berupa peraturan bidang ekonomi yang menguntungkan. (Alma, 2002 : 8)

3. Kewirausahaan melalui usaha terpadu

Kalau wirausaha menekankan pada setiap orang yang memulai sesuatu bisnis baru, dengan tujuan untuk mengejar dan memanfaatkan peluang, maka usaha terpadu merupakan salah satu jawabannya. Usaha terpadu merupakan hasil dari proses pelatihan yang dalam kegiatannya dilakukan dengan cara memadukan beberapa materi secara teoritis dan teknis dari beberapa jenis keterampilan. Hasil perpaduan beberapa keterampilan yang dilaksanakan dalam satu paket pelatihan ini bertujuan untuk dijadikan usaha bersama. Keberhasilan seseorang sebagai sasaran dalam berwirausaha adalah merupakan hasil dari perpaduan antara nilai-nilai dan kemampuan, karena tujuan dari kewirausahaan itu sendiri untuk mempelajari tentang nilai, kemampuan, dan perilaku seseorang dalam berkreasi dan berinovasi. Dengan demikian sasaran

studi kewirausahaan adalah nilai-nilai dan kemampuan (*ability*) seseorang yang diwujudkan dalam bentuk perilaku. Seorang wirausahawan tidak cukup hanya sekedar memiliki kemampuan melakukan usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saja, akan tetapi masih ada beberapa kemampuan lain yang juga perlu dikuasai. Pernyataan ini sejalan dengan ungkapan Soemahamidjaja (1997:14-15), yang menurutnya kalau kemampuan seseorang yang menjadi sasaran atau objek kewirausahaan juga meliputi:

- a. Kemampuan merumuskan tujuan hidup usaha.
- b. Kemampuan memotivasi diri untuk melahirkan suatu tekad kemampuan yang menyala-nyala.
- c. Kemampuan untuk berinisiatif yaitu mengerjakan sesuatu yang baik tanpa menunggu perintah orang lain, yang dilakukan berulang-ulang sehingga menjadi kebiasaan berinisiatif.
- d. Kebiasaan berinisiatif yang melahirkan kreativitas (*daya cipta*) setelah dibiasakan berulang-ulang akan melahirkan motivasi.
- e. Kemampuan untuk membentuk modal uang atau barang modal
- f. Kemampuan untuk mengatur waktu dan membiasakan diri untuk selalu tepat waktu dalam segala tindakannya melalui kebiasaan yang selalu tidak menunda pekerjaan.
- g. Kemampuan mental yang dilandasi dengan agama.
- h. Kemampuan untuk membiasakan diri dalam mengambil hikmah dari pengalaman yang baik maupun yang menyakitkan.

Dengan demikian seorang wirausahawan dituntut harus memiliki kemampuan merumuskan tujuan hidup usahanya, misalnya bagaimana seseorang mampu merumuskan usaha terpadu dengan melibatkan berbagai instansi atau orang lain sehingga usahanya dapat berjalan lancar. Untuk merealisasikan apa yang menjadi harapan inilah diperlukan adanya dukungan dari pihak lain yang diwujudkan dalam bentuk pelatihan. Kegiatan pelatihan

semacam ini bertujuan agar jenis keterampilan yang ditemukan dan dijadikan sumber usaha dapat berjalan sebagaimana diharapkan. Dalam merumuskan harapan sebagai tujuan hidup usahanya tersebut perlu perenungan, koreksi, yang kemudian berulang-ulang dibaca dan diamati sampai memahami apa yang menjadi kemauannya. Seorang wirausahawan harus memiliki kemampuan memotivasi diri, inisiatif, membentuk modal uang atau barang modal (*capital goods*), mengatur waktu dan membiasakan diri untuk tepat waktu dalam segala tindakannya, kemampuan mental dan membiasakan diri dalam mengambil hikmah dari pengalaman yang dialaminya. Walaupun dalam program pelatihan usaha terpadu belum mampu memberdayakan orang untuk menjadi wirausahawan sejati sesuai kemampuan yang diharapkan, namun melalui pelatihan mampu memberdayakan orang lain menemukan jenis usaha untuk dijadikan sebagai sumber matapencarian dan mengembangkannya.

Kewirausahaan dengan pelatihan keterampilan usaha terpadu memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan, karena berbicara kegiatan usaha akan terkait dengan penghasilan yang berarti tidak terlepas dari kegiatan kewirausahaan. Sedangkan pelatihan keterampilan berusaha dengan usaha terpadu juga dimaksudkan untuk menjadikan orang agar mau dan mampu berwirausaha atau menjadi wirausahawan. Usaha terpadu sendiri merupakan suatu jenis usaha yang di dalamnya terdiri beberapa jenis keterampilan, atau merupakan hasil dari berbagai aktivitas yang melibatkan berbagai komponen dengan tujuan untuk mendatangkan penghasilan.

D. Alih Komoditas Sebagai Hasil Pengembangan Kemampuan

Alih komoditas dimaksudkan untuk menggantikan jenis keterampilan yang dijadikan mata pencaharian sebelumnya ke jenis yang mata pencaharian yang lain atau baru. Sedangkan pengembangan kemampuan merupakan suatu proses melalui sistem pembelajaran dan pelatihan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan lain atas dasar komitmen bersama yang kuat dari peserta belajar dengan sumber belajar. Brookfield (1986 :82) menyatakan; kemampuan belajar bagi seseorang merupakan suatu proses dimana seseorang mengembangkan inisiatif, baik melalui bantuan pihak lain maupun tidak, mengembangkan kebutuhan dan tujuan belajar, melakukan identifikasi sumber-sumber serta mengevaluasi dampak dari kegiatan yang diikutinya. Kemampuan (*skill*) merupakan sesuatu yang harus dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup. Misalnya sebagaimana yang dimaksud dalam penelitian ini, yaitu membahas tentang proses pengembangan kemampuan petani dalam memilih dan mengolah sumberdaya alam, untuk menemukan dan menentukan jenis komoditas yang sesuai dengan kondisi lingkungan serta dapat dijadikan sebagai sumber mata pencaharian.

Moris dalam Sudjana (1992 : 264) menyatakan; *Development is the act of the developing* (perbuatan mengembangkan). *Developing* itu sendiri diberi arti “*To expand or realize the potentialities of, bring gradually to a fuller, greates, or better state*”...”*to progress from earlies to latter or from simples to more complex stages of evolution*”. Pengembangan merupakan upaya

memperluas atau mewujudkan potensi-potensi, membawa suatu keadaan secara bertingkat kepada suatu keadaan yang lebih lengkap, lebih besar, atau lebih baik, memajukan dari yang lebih awal kepada yang lebih akhir atau dari yang sederhana kepada tahapan perubahan yang lebih kompleks.

Kegiatan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kepedulian dan keterampilan masyarakat (kognitif, afektif, dan psikomotorik), dalam upaya menemukan jenis komoditas baru untuk dijadikan sebagai mata pencaharian melalui pemberian kesempatan belajar yang luas dengan memanfaatkan berbagai sumber atau potensi yang ada. Proses pengembangan dalam upaya alih komoditas dilakukan melalui sebuah pelatihan. Dengan cara ini potensi sumberdaya yang ada terutama bagi petani, akan berkembang dan menemukan jenis komoditas baru untuk dijadikan sebagai mata pencaharian. Perluasan potensi sumberdaya dilakukan dan diawali dengan memanfaatkan program pelatihan keterampilan tertentu, yang keberadaannya didukung oleh beberapa faktor, kemudian berkembang ke jenis program atau kegiatan lain.

Alih komoditas sebagai hasil pengembangan kemampuan tidak semata-mata merupakan tujuan akhir, akan tetapi perlu juga dilihat bagaimana diupayakan agar masyarakat petani hortikultura dapat meningkatkan yang lainnya seperti ; (1) peningkatan pengetahuan dalam menentukan usaha yang sesuai dengan kebutuhan; (2) peningkatan keterampilan dalam menjalankan usaha; dan (3) peningkatan kepedulian dalam menjaga kelestarian lingkungan.

Secara spesifik hasil pengembangan berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap masyarakat akan terlihat dari ;

1. Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan masyarakat petani dalam sistem pengolahan lahan (*land skill*), terutama seperti; (a) mengetahui cara mengolah atau memanfaatkan lahan dan hasilnya, dengan tidak merusak lingkungan, (b) mampu berbuat dan terampil dalam memanfaatkan lahan atau menanam jenis tanaman yang sesuai dengan kondisi lahan, serta dapat mengolah hasil sesuai dan untuk kebutuhan, dan (c) mau berpartisipasi melestarikan alam dalam upaya menjaga ekosistem lingkungan, atau menjaga kesuburan lahan.
2. Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan masyarakat di bidang operasional pertanian atau layanan pertanian (*service skill*), seperti mulai dari cara melakukan pembibitan atau pengembangan biakan, penanaman, pemeliharaan atau perawatan, pemanenan, dan pemasaran. Layanan pertanian ini sebagai hasil dari upaya masyarakat dalam memanfaatkan potensi lingkungan yang dapat dimanfaatkan orang lain, diantaranya seperti; (a) mengetahui cara melakukan pekerjaan dan pelayanan seperti dari mulai mengolah, memelihara, memanen sampai memasarkan hasil atau produk, baik untuk kepentingan dirinya sendiri maupun bagi orang lain, (b) mampu berbuat untuk menularkan pengetahuan dan keterampilannya baik kepada sesama petani maupun orang lain, terutama dalam bidang keterampilan mengolah, memelihara dan memasarkan hasil dari usaha yang dijalankan, dan (c) masyarakat menjadi rajin dan yakin akan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki masyarakat dapat dijadikan sebagai modal usaha.

3. Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan masyarakat dalam menjalankan usaha (*business skill*) yang dapat memberikan keuntungan bagi petani diantaranya ditandai seperti:(a) mengetahui cara memanfaatkan kesempatan untuk berbuat dan berusaha sebagai upaya menambah atau meningkatkan penghasilan, (b) dapat melakukan pekerjaan yang memiliki nilai ekonomis dengan tepat, cepat dan benar, dan (c) masyarakat menjadi rajin, serta mau dan mampu menumbuhkan minat serta semangat jiwa masyarakat dalam berwirausaha

Fenstermacher dan Soltis (1986 : 20), mengemukakan empat faktor absolut dan dua faktor relatif dalam menunjang kemampuan, yaitu sistem belajar sebelumnya, kelompok dalam bermasyarakat, keluarga dan proses pembelajaran saat ini. Faktor relatif yang mempengaruhi yaitu waktu dan pribadi. Bila dikaji secara konstitusional (Undang-Undang Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional), akan mengingatkan kita pada betapa pentingnya keterhubungan dan keterkaitan antara pendidikan keluarga, paket belajar, kursus dan pendidikan sejenis dalam upaya pengembangan kemampuan yang berfungsi sebagai pilar pendidikan luar sekolah dan saling melengkapi. Kemampuan disini juga memiliki kaitan dengan kemampuan menciptakan suasana dalam proses belajar mengajar, baik yang berhubungan dengan suasana fisik, psikologis dan kelembagaan.

Pengembangan kemampuan dalam beralih komoditas, merupakan suatu proses yang dilaksanakan untuk menemukan pengetahuan dan keterampilan baru sebagai usaha yang dapat memberikan perubahan bagi

masyarakat dalam upaya memenuhi kebutuhan. Sebagai contoh suatu perubahan yang diakibatkan dengan adanya peraturan pemerintah yang mengharuskan petani hortikultura di kawasan Bandung utara untuk beralih ke jenis komoditas lain. Perubahan semacam itu dalam konteks pendidikan termasuk dan sering disebut sebagai perubahan perilaku, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam hal ini petani itu sendiri. Perubahan perilaku semacam itu, dimaksudkan agar petani mau dan mampu beradaptasi dengan lingkungannya, untuk mengusahakan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya sesuai tuntutan dan kebutuhan hidupnya.

E. Hasil - Hasil Kajian yang Relevan

Penelitian ini didukung oleh penelitian atau kajian yang terdahulu yang relevan, seperti yang tertera berikut ini :

1. Jelson T. Garcia dan Lindsay Mulkins (1999), dalam penelitiannya tentang Transformasi Lahan Melalui Sistem Pertanian Terpadu dan Diversifikasi di Los Banos Philipina, sebagai upaya pemberdayaan petani kecil dalam meningkatkan taraf hidup menyatakan :
 - a. Petani kecil yang sebelumnya hanya bertanam padi dan bambu, setelah diberikan pelatihan oleh sebuah assosiasi pengembangan teknologi pertanian Fhilipina, mampu mengembangkan ke jenis komoditas lain.
 - b. Jenis komoditas baru yang dikembangkan diantaranya berupa tanaman sayur-sayuran dan buah-buahan (hortikultura).

- c. Pengalaman dalam penemuan komoditas baru tersebut, semula tidak terpikirkan oleh mereka dan kini menjadi berkembang sehingga pendapatan para petani kecil menjadi meningkat.
 - d. Dari pengalaman tersebut walau alih komoditasnya berjalan sedikit lambat, namun masyarakat atau petani telah mampu bertani sesuai keinginan dan prinsip-prinsip yang berlaku di bidang pertanian.
2. Balitbang Kalimantan Barat bekerjasama dengan BPPT Serpong . (2002), dalam penelitian tentang; Potensi Pengembangan Tanaman Lidah Buaya di Lahan Gambut, yang bertujuan untuk meningkatkan keberdayaan ekonomi masyarakat, menghasilkan :
- a. Lahan yang semula tidak dapat digunakan, kini menjadi lahan yang cocok untuk budidaya tanaman lidah buaya.
 - b. Tanaman lidah buaya sebagai produk dikembangkan, sehingga masyarakat tidak lagi menjual dalam bentuk pelepah, akan tetapi diusahakan diolah terlebih dahulu menjadi aloe powder, serta limbahnya diolah menjadi pakan ternak dan pupuk.
 - c. Pembudidayaan yang sebelumnya secara konvensional (dari anak) kini dikembangkan menjadi teknik kultur jaringan.
 - d. Tanaman lidah buaya yang selama ini tidak dibudidayakan, kini menjadi komoditas yang sangat menguntungkan dalam meningkatkan ekonomi keluarga.

3. H.M. Norsanie Darlan (2002), dalam kajian disertasinya tentang Pengembangan Model Pelatihan Keterampilan bagi Masyarakat Desa Tertinggal Kawasan Pantai menyatakan :
 - a. Bahwa masyarakat desa tertinggal yang telah diberikan latihan mampu berkembang, yang dibuktikan dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan warga masyarakat.
 - b. Keterlibatan masyarakat dalam pelatihan keterampilan, khususnya dalam mengolah limbah kelapa mampu meningkatkan penghasilan keluarga.
 - c. Dari hasil pelatihan ternyata mampu menurunkan angka pengangguran
 - d. Dengan pemberian pelatihan, masyarakat desa tertinggal menjadi mampu memanfaatkan sumberdaya alam yang selama ini dianggap tidak bermanfaat.

4. Anwar (2004), melalui penelitian Pengembangan Model Pembelajaran Keterampilan Berbasis Sosial Budaya Bagi Perempuan Nelayan, menemukan :
 - a. Dalam kegiatan pembelajaran dan pelatihan diawali dengan proses penyadaran. Kalau sebelumnya masyarakat selalu tertutup, ternyata setelah ikut pelatihan masyarakat menjadi terbuka dan mau menerima ide-ide baru yang dikembangkan.
 - b. Dalam model pembelajarannya perempuan nelayan diberikan beberapa macam pelatihan keterampilan, hasilnya masyarakat mampu menerapkan keterampilan menjadi mata pencaharian.

- c. Masyarakat menjadi terampil memanfaatkan potensi lingkungan untuk dikembangkan dan dijadikan sebagai tambahan penghasilan keluarga.

5. Nana Storada (2005), dalam kajiannya tentang Model Pelatihan Cyber Marketing untuk Memberdayakan SDM Aparatur Pemerintah Daerah Meningkatkan Kemampuan Mempromosikan Aset dan Produksi Daerah, menemukan :
 - a. Kemampuan sumberdaya manusia menunjukkan peningkatan bila dibanding sebelum dilatih, yang dibuktikan dengan mampu meningkatkan penggunaan fasilitas seperti computer/internet.
 - b. Secara kualitatif peserta pelatihan mampu diberdayakan dalam menyusun rencana tindakan dalam mempromosikan aset dan produk daerah melalui internet.
 - c. Secara kuantitatif menunjukkan bertambahnya sumberdaya manusia bagi pemerintah daerah yang mampu mengembangkan fasilitas menjadi sarana promosi aset dan produk daerah.

6. Sing (1993) dan Horgan (1997), dalam mengkaji hubungan antara *group empowerment* dengan *self-directed learning* dalam kelompok, menemukan:
 - a. Pemberdayaan kelompok dalam pembelajaran cenderung dapat mengarahkan diri (*self-directed*) dengan lebih baik
 - b. Terdapat variasi persepsi para anggota kelompok tentang keberdayaan pada kelompok dan *self-direted learning*.

- c. Proses kelompok yang memberikan keberdayaan pada pihak-pihak yang ada dalam kelompok, dapat membantu pihak tersebut untuk menghilangkan keswarahan diri yang rendah menjadi kswaraahan diri yang lebih tinggi.
- d. Pemberdayaan melalui kelompok merupakan cara yang efektif dalam memberdayakan anggota dan dapat mengarahkan dirinya sendiri dalam belajar.

